

## CONTENUS DES OPTIONS DU LOGICIEL IT2P

### Logiciel IT2P

*Logiciel de présentation du Questionnaire et d'édition de descriptifs de personnalité*

Les Textes inclus sont : *de Base, Jeune, Cadre (Cf. les différentes destinations des textes d'Analyse standard page suivante)*

Vous recevrez une Clé USB contenant l'installation du programme.

Vous aurez la propriété définitive de ce logiciel et gratuitement les mises à jour éventuelles.

### Commandes optionnelles :

#### **Module SOC & PSY**

Intégration de l'Analyse Soc & Psy dans le logiciel IT2P.

A partir des réponses de l'analysé aux 14 questions, traitement numérique de la différenciation Questions Psy et Questions Soc, calcul automatique des points attribués, énoncé des deux personnalités - innée et acquise -, graphique des trois Points Focaux.

Edition jointe à celle du Descriptif et du graphique PF2P

#### **Module QUESTEnglish**

Questionnaire traduit en anglais et anglo-américain

#### **JOB SURVEY**

LOGICIEL D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE PAR UN CHOIX MOTIVÉ ET INFORMÉ PARMIS 1188 MÉTIERS

Il est fourni sur clé USB exclusivement pour PC sous Windows, avec Dongle assurant l'exclusivité d'utilisation

Compatible Mac avec l'Émulateur Parallels Desktop.

Les mises à jour sont assurées par téléchargement et gratuites.

Fiche technique disponible sur demande.

#### **REMPACEMENT**

- **Remplacement de CGPTest par IT2P** (avec trois textes) envoi sur clé USB

NB : Vous pouvez exporter votre historique à partir de CGP Test puis l'importer dans IT2P.

- **Remplacement de IT2P 1.0 par 2.0** = deux textes supplémentaires, plus remplacement de la clé Securemetric par une licence via Internet.

En cas de perte de votre clé Actikey, remplacement par une licence via internet.

## Les différentes destinations des textes d'Analyse standard

### Textes "de base"

Ces textes de 2 à 5 pages par type de Personnalité Professionnelle décrivent la composition de la personnalité à partir des 4 énergies fonctionnelles dénommées Fantasma, Règle, Pensée, Milieu. Ils sont très démonstratifs et comme tels s'appliquent à tous les individus quel que soient leur âge, sexe, et statut professionnel donc lycéens, étudiants, stagiaires, fonctionnaires, professions libérales, techniciens, employés, cadres, cadres supérieurs, en activité, ou en recherche d'emploi. Ils comportent des indications sur les études ou formations continues adaptées à la personnalité.

Dans tous les cas, "points forts/points faibles" ou "qualités/défauts" sont des notions étrangères à l'Analyse de la Personnalité Professionnelle.

### Textes "jeune"

Ces textes sont un raccourci des textes "de Base" sur le plan descriptif de personnalité. Ils sont plus affirmatifs et contiennent le plus souvent des indications également affirmatives sur la forme d'intelligence. Ils contiennent évidemment des prescriptions sur le plan des études souhaitables.

Ces textes sont spécialement adaptés aux passations collectives en établissement scolaire: ils permettent de remettre un écrit sans explication parce qu'il est suffisamment compréhensible, tout en restant une base d'explication éventuelle pour les familles et d'exploitation par les enseignants à des fins pédagogiques.

### Textes "Cadre"

Ces textes visent le public cadre au sens large. Ils sont le texte "de Base expurgé des conseils pour les études et complété par la considération majeure pour les cadres qu'est l'aptitude au management.

Etant donné que l'analyse de la Personnalité Professionnelle (A2P) ne prend pas en compte les caractéristiques psychologiques alors qu'elles sont les clés principales de l'analyse usuelle de l'aptitude au management, les textes indiquent à chaque type de Personnalité Professionnelle comment elle vit, ou va vivre, l'injonction d'appliquer les techniques de management actuellement prônées. Un document liminaire séparé explicite la nature de ces exigences pour justifier les conclusions et conseils donnés pour chaque type de Personnalité Professionnelle.

L'éclairage qui est donné dans ces textes sur l'aptitude au management permet un regard objectif sur l'injonction qui est faite, et même une dédramatisation en la rapportant aux qualifications spécifiques de l'analysé au lieu d'en faire une obligation comportementale standard.

## Textes "Sénior"

Ces textes visent le public des plus de 50 ans, ces séniors qui sont malmenés aujourd'hui dans tous les sens du terme. L'analyse prend parti sur les aptitudes professionnelles en s'appuyant sur une constatation faite universellement : quand un professionnel a plus de 25 ans d'expérience, il s'attend à ce qu'on lui donne plus de responsabilités et une ascension hiérarchique. En conséquence de quoi la dévalorisation qui est actuellement infligée à cette classe d'âge ne peut être vécue que comme un traumatisme.

Les textes traitent les 2 cas possibles: soit la personne est encore en emploi, soit elle a pris sa retraite (si elle a l'âge et les critères requis).

Dans le premier cas, il s'agit de donner à la personne les indications qui lui permettront de revendiquer les tâches/fonctions/responsabilités où elle sera certaine de faire ses preuves, donc de justifier une prétention à plus de responsabilités et de considération.

Dans le deuxième cas, il s'agit de conseiller le genre d'activité rémunérée ou non qui permettra à la personne soit de continuer à déployer sa Personnalité Professionnelle - puisque celle-ci ne meurt pas le jour de la retraite - soit de la réaliser enfin si jamais la personne a passé sa vie à contre-emploi.

## Textes "M.I.C."

Ces initiales sont celles du Management Interculturel. Les textes sont les textes "Cadre" qui exposent les caractéristiques de la Personnalité Professionnelle et débouchent sur l'aptitude au management auxquels a été ajoutée l'aptitude au Management Interculturel.

Etant donné que l'Analyse de la Personnalité Professionnelle, on le rappelle, ne prend pas en compte les caractéristiques psychologiques et sachant que le management Interculturel suppose une double capacité; celle de savoir prendre connaissance des spécificités des cultures étrangères et celle d'adapter son rôle managérial, l'ajout du "M.I.C." dit en quoi et jusqu'où chaque type de personnalité répond à cette double exigence. L'analyse va donc chercher dans les caractéristiques comportementales de chaque type ce qui soit renforce, soit restaure, soit mitige, soit disqualifie l'aptitude managériale précédemment établie qui, elle, supposait une bonne intégration de la personne dans sa culture d'origine.